

Een initiatief van de Europese Unie

De bestrijding van discriminatie

in de Europese Unie

Verschil moet er zijn



Discriminatie niet



Vladimir Špidla,
Europees commissaris voor werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke behandeling

Voorwoord
van commissaris Vladimir Špidla

Iedere dag worden er in de Europese Unie mensen gehinderd deel te nemen aan werk en maatschappij door vooroordelen en discriminatie. Dit is de reden voor het invoeren van wetgeving die mensen gelijke rechten geeft en helpt obstakels die zij tegenkomen te verwijderen.

De Europese wetgeving verbiedt discriminatie op het werk en bij scholing op grond van godsdienst of levensovertuiging, invaliditeit, leeftijd en seksuele voorkeur. Daarnaast verbiedt het discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, op het werk en op school en bij andere zaken in het dagelijks leven zoals onderwijs, huisvesting en gezondheidszorg.

De regels kunnen helpen mensen te beschermen tegen discriminatie en pesterijen. Ze geven mensen die gediscrimineerd zijn de kans om gebruik te maken van rechtbanken of andere middelen om hun aanklacht kracht bij te zetten. Een niet-gouvernementele organisatie, vereniging of vakbond kan ook handelen namens hen. Tevens moet er in elke Lidstaat een gelijkstellingsorgaan benoemd zijn om mensen te steunen die te maken hebben gehad met discriminatie en om gelijke behandeling te bevorderen.

De Europese Unie steunt deze veranderingen in de wetgeving door onderzoek, projecten en organisaties die discriminatie bestrijden te financieren. Honderden verschillende activiteiten worden gefinancierd, van opleidingen voor advocaten en rechters over de nieuwe wetgeving tot het bestrijden van vooroordelen en discriminatie in media en sport. We werken er ook hard aan om in het algemeen meer aandacht te krijgen voor anti-discriminatiewetgeving, diversiteits- en discriminatiekwesties.

Daarom is 2007 uitgeroepen tot Europees Jaar voor Gelijke Kansen voor Iedereen. Het doel van dit Jaar zal zijn mensen informeren over hun rechten, diversiteit vieren en gelijke kansen voor iedereen in de Unie promoten, zowel in economisch, sociaal, cultureel als politiek verband. In het aanpakken van discriminatie en het bevorderen van eerlijke en gelijke behandeling heeft iedereen in de Europese Unie zijn eigen aandeel.

Vladimir Špidla
Europees commissaris voor werkgelegenheid,
sociale zaken en gelijke behandeling

Rechten en

>> De Unie is gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, (...) welke beginselen de lidstaten gemeen hebben. <<
Artikel 6, lid 1 van het Verdrag betreffende de Europese Unie



> **De Europese Gemeenschap zet zich al heel lang voor de bestrijding van discriminatie in. Het verzoenen van een door nationalistische en etnische conflicten verdeeld werelddeel was namelijk een van de meest dringende taken waarvoor de Europese Gemeenschap zich al bij haar oprichting geplaatst zag. Vele jaren lang lag de nadruk op het voorkomen van discriminatie op grond van nationaliteit en sekse. Sinds 1999 heeft de Gemeenschap nieuwe verreikende bevoegdheden gekregen om discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele voorkeur te bestrijden. Ook voor de bestrijding van seksediscriminatie zijn in het verdrag ruimere bevoegdheden aan de Gemeenschap toegekend.**

verplichtingen

uit hoofde van de Europese wetgeving tegen discriminatie

Wat doet de Europese Unie om discriminatie te bestrijden?

> Twee Europese wetten of 'Richtlijnen' die discriminatie verbieden werden in 2000 unaniem door de Lidstaten van de Europese Unie aangenomen. Elk land had tot 2003 de tijd om de nationale wetgeving aan deze richtlijnen aan te passen. Voor de aanvulling van wetsbepalingen rondom leeftijd en invaliditeit mochten de Lidstaten uitstel vragen tot eind 2006. Naast de wetten financiert de EU ook projecten, organisaties, onderzoek en het bevorderen van bewustzijn op het gebied van bestrijding van discriminatie.

Veel gestelde vragen



Wat voor vormen van discriminatie vallen onder de wetten?

> De in 2000 aangenomen wetgeving verbiedt discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, seksuele voorkeur, godsdienst of overtuiging, leeftijd en handicap op het werk en bij scholingsmaatregelen. De wetgeving tegen discriminatie op grond van ras omvat ook een aantal andere gebieden zoals onderwijs, sociale zekerheid, gezondheidszorg, toegang tot goederen en diensten, inclusief huisvesting. Discriminatie tussen man en vrouw valt onder gescheiden wetgeving (zie pagina 13).

Wie wordt er tegen discriminatie beschermd?

- Iedereen op het grondgebied van de Unie wordt tegen discriminatie op de hierboven genoemde gronden beschermd.

Wat houdt discriminatie in?

- De wet verbiedt zowel directe als indirecte vormen van discriminatie.

- Er is sprake van directe discriminatie als iemand op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap of seksuele voorkeur in een vergelijkbare situatie slechter behandeld wordt dan een ander.



Bijvoorbeeld:

- een 40-jarige vrouw solliciteert naar een baan als medewerker in een kledingwinkel, maar wanneer zij een sollicitatiegesprek heeft, wordt haar verteld dat het bedrijf alleen mensen van in de 20 aanneemt.

- een Nigeriaans echtpaar is op zoek naar een huurappartement – wanneer ze een appartement gaan bekijken wordt ze door de eigenaar verteld dat hij ze niet als huurders kan beschouwen aangezien de buren bezwaar maken tegen zwarte mensen in de flat.

- In het alledaagse leven vindt discriminatie evenwel op subtielere wijze plaats. Daarom wordt in de wetgeving tevens aandacht besteed aan indirecte discriminatie. Dit komt voor wanneer een ogenschijnlijk neutrale



Anne-Sophie Parent,
Voorzitster Sociaal
Platform
(www.socialplatform.org)

voorziening of praktijk wordt toegepast op alle groepen, maar een onevenredig effect heeft op de leden van één bepaalde groep.

> Een voorbeeld van indirecte discriminatie: Een werkgever besluit om kandidaten die in een bepaalde wijk van de stad wonen uit te sluiten voor een vacature. Een grote groep Roma woont echter in deze wijk. Zo hebben Roma een nadelige positie en worden ze indirect gediscrimineerd.

Indirecte discriminatie is alleen toegestaan wanneer het door een wet objectief gerechtvaardigd kan worden. Een voorbeeld:

Een bouwbedrijf bepaalt dat alle bouwmedewerkers op een gevaarlijk bouwterrein veiligheidshelmen moeten dragen. Dit kan een negatieve invloed hebben op bijvoorbeeld de Sikhs, die een tulband moeten dragen. Wegens de gezondheids- en veiligheidsbehoefte is er geen sprake van discriminatie.

„Werkgevers die investeren in een werkomgeving die vrij is van discriminatie en in een personeelsbestand met diversiteit hebben de juiste keuze gemaakt. Zij hebben voordeel van een meer menselijke werkomgeving en van de rijkere ervaring van personeel dat een afspiegeling is van de diversiteit van de consumenten en de gebruikers van hun diensten. Discriminatie verwoest levens, marginaliseert individuen en belemmert de ontwikkeling van een positieve werkomgeving gebaseerd op integratie, respect en teamgeest. Het Sociaal Platform, als coalitie van Europese sociale NGO's met wortels in veel verschillende delen van de samenleving, is zich ook sterk bewust van de noodzaak om meervoudige discriminatie, het verschijnsel dat individuen om meer dan één reden gediscrimineerd worden, aan te pakken."



Anne-Marie Sigmund, Voorzitter van het Economisch en Sociaal Comité (www.ces.eu.int)

„Als brug tussen de Europese en de georganiseerde burgermaatschappij, ondersteunt het Europees Economisch en Sociaal Comité de inspanningen van de EU om een samenleving en een arbeidswereld tot stand te brengen die divers en vrij van discriminatie zijn. Het Comité is in een positie om deze dialoog te helpen bevorderen. Ik ben er absoluut van overtuigd dat alle inwoners van de EU een minimumniveau van bescherming en rechtsmiddelen tegen discriminatie zouden moeten genieten. Dit zal ook de economische en sociale samenhang binnen de Unie versterken. Ik ben er zeker van dat een intensievere dialoog tussen het zakenleven, de vakbonden en andere sociale en economische actoren, op basis van goede praktijken, duidelijk zou maken dat gelijke behandeling op het terrein van werkgelegenheid en beroep zowel de economische prestaties als de sociale integratie zou bevorderen."

Hoe staat het met intimidatie en represailles?

> De wetgeving verbiedt intimidatie waarbij de waardigheid van een persoon op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele voorkeur aangetast wordt en waarvan een bedreigend, vijandig, beledigend, vernederend of kwetsend klimaat het gevolg is.

> Represailles zijn eveneens verboden. Er is prake van represaille als iemand die een klacht over discriminatie heeft ingediend of een collega steunt die een klacht ingediend heeft, slechter of anders behandeld wordt.

Wat houdt dit voor de werkgever in?

- De wetgeving geldt zowel voor werkgevers in de publieke als in de private sector. In de richtlijn zijn ook bepalingen opgenomen voor zelfstandige beroepen. Alle werkgevers moeten hun arbeidsvoorwaarden onder de loep nemen om er zeker van te zijn dat ze bijvoorbeeld op het punt van wervingsprocedures, selectiecriteria, salariëring, bevorderingen, ontslagen en de toegang tot scholingsmaatregelen niet direct of indirect discrimineren. De anti-discriminatiewetten gelden voor de volledige duur van een arbeidscontract, d.w.z. vanaf het moment waarop iemand in dienst genomen wordt tot het moment waarop het arbeidscontract afloopt.

Wat voor verplichtingen heeft de werkgever ten opzichte van iemand met een functiebeperking?

- De werkgevers moeten voor kandidaten of werknemers met een functiebeperking „redelijke aanpassingen" aanbrengen. De werkgevers moeten passende maatregelen nemen om mensen met een functiebeperking in staat te stellen op het werk te komen of aan scholingsmaatregelen deel te nemen, tenzij dit voor de werkgever een onevenredige belasting met zich zou meebrengen. Onder „redelijke aanpassingen" wordt bijvoorbeeld het verstrekken van rolstoelen, het aanpassen van de werktijden, het aan-



Renaldas Vaisbrodas,
Voorzitter van het
Europese Jongeren Forum
(www.youthforum.org)

„Jonge mensen moeten aan de basis staan van de ontwikkeling van samenhangende, maar wel diverse burgermaatschappijen die gebaseerd zijn op respect voor mensenrechten en democratische principes. Jongerenorganisaties spelen een belangrijke rol in deze doelstelling, door die waarden uit te dragen en jongeren een kans tot actieve participatie en betrokken burgerschap te bieden. We erkennen dat niet alle jonge mensen gelijke kansen hebben en dat velen te maken hebben met discriminatie. Het Europese Jongeren Forum en zijn leden werken voor gelijke kansen voor iedereen en tegen alle vormen van discriminatie. Dit kan alleen gedaan worden door samenwerking met Europese en internationale organisaties, door middel van het organiseren van informele onderwijsprogramma's, werkgelegenheidsinitiatieven om degelijke banen voor jongeren te bevorderen en mensenrechtenonderwijs."

passen van kantoorapparatuur of een andere taakverdeling onder de leden van een team verstaan. Om vast te stellen of er sprake is van een onevenredige belasting moet in het bijzonder gekeken worden naar de financiële aspecten en de kosten, naar de omvang van de organisatie en haar financiële middelen en naar mogelijkheden om financiële of andere steun bij de overheid te krijgen.

Wat zullen ondernemingen aan deze wetgeving hebben?

> Een groeiend aantal bedrijven in de Europese Unie is door bedrijfsmatige overwegingen geïnteresseerd in diversiteit en niet langer alleen omdat wettelijke regelingen nagekomen worden. Ondernemingen die op personeelsgebied diversiteit nastreven, hebben daar allerlei voordelen van. Een dergelijk streven kan ingebed zijn in een bredere bedrijfsstrategie, die de ontwikkeling van human capital en de bevordering van creativiteit en innovatie tot doel heeft. Door diversiteit kunnen ondernemingen op de multiculturele en globale markten van vandaag een grote voorsprong bereiken in hun relaties met klanten, leveranciers, aandeelhouders en andere belanghebbenden. Het streven naar diversiteit is ook goed voor de reputatie en het „corporate image" van ondernemingen. Ondernemingen die onderzoeken of er in het eigen bedrijf gediscrimineerd wordt („discrimination-proofing"), voorkomen de kosten van geschillen, een hoog personeelsverloop en ziekteverzuim. Bovendien vinden ze op deze manier ook werknemers op wie

ze van oudsher geen aantrekkingskracht uitoefenden en kunnen mensen met grote kwaliteiten aangetrokken en voor het eigen bedrijf behouden worden.

Bestaan er uitzonderingen op het algemeen discriminatieverbod?

> Volgens de wetgeving zijn in een klein aantal gevallen uitzonderingen op het beginsel van gelijke behandeling toegestaan. Uitzonderingen zijn bijvoorbeeld toegestaan indien de overtuigingen van godsdienstige organisaties op het spel staan en er maatregelen getroffen worden voor de integratie van jongere of oudere werknemers op de arbeidsmarkt. De werkgever kan ook de behoefte hebben aan een bepaald profiel, het zou bijvoorbeeld niet onredelijk zijn om een zwarte acteur in te huren om de rol van Nelson Mandela te spelen. Dergelijke uitzonderingen zijn wel erg beperkt.

Hoe kunnen slachtoffers van discriminatie een klacht indienen?

> In de wetgeving is bepaald dat de lidstaten slachtoffers van discriminatie het recht moeten geven om naar de rechter te stappen of een bestuursrechtelijke procedure aan te spannen. Bovendien moeten er passende straffen worden opgelegd aan diegene die zich aan discriminatie schuldig heeft gemaakt.



Josep Borrell Fontelles,
Voorzitter van het
Europese Parlement
(www.europarl.eu.int)

„Respect voor diversiteit is fundamenteel in de Europese Unie. Niettemin, Europa is niet immuun voor intolerantie en discriminatie. De Europese instellingen veroordelen elke vorm van discriminatie en werken samen om discriminatie te voorkomen binnen het kader van artikel 13 van het Verdrag van de Europese Gemeenschap en het Handvest van Fundamentele Rechten. Het Europese Parlement is, als instelling die alle burgers van de Unie vertegenwoordigt, gedreven in het gevecht tegen discriminatie en racisme. Het blijft een passende wetgeving op Europees niveau tegen racisme en vreemdelingenhaat eisen."



John Monks, Secretaris-Generaal EVV (Europees Verbond van Verbonden – www.etuc.org)

„Op zijn congres te Praag in 2003 heeft het EVV zich verplicht krachtig campagne te voeren tegen alle vormen van discriminatie. Vakbonden in heel Europa proberen momenteel te verzekeren dat de twee richtlijnen inzake gelijke behandeling correct in nationaal recht worden omgezet en dat het beginsel van gelijke behandeling op het werk op de juiste wijze wordt toegepast. De vakbeweging meent dat diversiteitsbeleid hand in hand moet gaan met actief vakbondslidmaatschap. De vakbonden moeten ook gelijke behandeling in hun werkveld bevorderen en in alle besluitvormingsorganen en -structuren."

> Daarnaast is bepaald dat de bewijslast bij civiele zaken en bestuursrechtelijke procedures niet alleen bij diegene ligt die een klacht indient, maar ook bij de persoon die van discriminatie beschuldigd wordt. Hierdoor wordt het eenvoudiger voor mensen die het slachtoffer van discriminatie zijn geworden om dit te bewijzen.

Wat voor hulp is er voor slachtoffers van discriminatie?

> In de Europese wetgeving ten aanzien van discriminatie op grond van ras is bepaald dat de lidstaten organen voor de bevordering van gelijke behandeling moeten aanwijzen. Deze organen moeten de slachtoffers van discriminatie bijstand verlenen, onafhankelijk onderzoek naar discriminatie doen en onafhankelijke verslagen en aanbevelingen publiceren. Slachtoffers van discriminatie kunnen ook de hulp inroepen van een niet-gouvernementele organisatie of vakvereniging, die een rechtmatig belang bij de naleving van de bepalingen uit de wetgeving hebben. Voor een lijst van deze organen zie: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/rights/neb_en.htm

In een aantal landen van de EU behandelen dergelijke organen ook discriminatie op andere gronden, bijvoorbeeld tegen homoseksuelen en lesbiennes en mensen met functiebeperkingen.

Hoe staat het met seksegelijkheid?

> Discriminatie op grond van geslacht valt onder aparte wetgeving. Dit heeft te maken met het feit dat er op Europees niveau al heel lang en in feite al sinds de oprichting van de Europese Gemeenschap aan de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht gewerkt wordt. Er is heel veel Europese wetgeving over seksegelijkheid voorhanden en financiële steun beschikbaar. Meer informatie hierover is te vinden op: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Wat is veelvoudige discriminatie?

> De meeste mensen hebben meerdere identiteiten: iedereen heeft een leeftijd, een geslacht, een seksuele voorkeur en een ras: velen hebben eveneens een geloof of een handicap. Omdat mensen meerdere identiteiten hebben, kan meer dan één factor aan discriminatie ten grondslag liggen. Een voorbeeld: een vrouw van een etnische minderheid kan zowel seksediscriminatie als rassendiscriminatie of een combinatie van beiden ervaren. Een gehandicapte Rom kan ook te maken krijgen met discriminatie op meer dan één niveau.



Ernest-Antoine Seillière, Voorzitter van UNICE (Unie van Industriële en Werkgeversfederaties van Europa – www.unice.org)

„UNICE is betrokken bij gelijkheid en diversiteit op het werk. Bedrijven hebben er baat bij wanneer werknemers worden geworven en opgeleid en promotie maken op basis van hun kwaliteiten, zonder te kijken naar hun geslacht, leeftijd, ras, handicap, seksuele voorkeur of geloof. Een groeiend aantal ondernemingen voert succesvol diversiteitsbeleid als onderdeel van hun inspanningen om tot een werkomgeving met hoge prestaties te komen. UNICE is enthousiast om het goede voorbeeld te verspreiden en ondernemingen en werknemers aan te moedigen actie te ondernemen. In maart 2005 keurde het bijvoorbeeld samen met de Europese Vakbonden een kader van acties omtrent seksegelijkheid goed, dat de prioriteiten voor acties voor de komende jaren benadrukt."



Pascale-Marie Deschamps,
Deputy Hoofdredacteur bij Enjeux Les Echos. Winnaar van de „Verschil moet er zijn. Discriminatie niet.” EU Journalist Award 2004 (www.stop-discrimination.info)

„Discriminatie is een aanval op menselijke waardigheid, zoals in de internationale wet verklaard wordt. Maar het gat tussen deze waarden en de realiteit is wezenlijk. Een realiteit die journalisten zonder zelfvoldoening, naïviteit en sensatielust moeten begrijpen, omdat discriminatie het product is van complexe historische, culturele en economische relaties. Dat is de reden waarom ik me erg vereerd voelde toen ik de Award ontving voor onze rapportage over racisme op de werkvloer. Ik hoop dat het bestaan van deze Award mijn Europese landgenoten zal aanmoedigen om deze onderwerpen aan te pakken.”

Wanneer werd de wetgeving van kracht?

> De antidiscriminatiewetgeving moest door de lidstaten in nationale wetten omgezet worden. De deadline voor de opname van de bepalingen omtrent de gelijke behandeling van mensen ongeacht ras of etnische afstamming in nationale wetgeving was 19 juli 2003. De deadline voor de omzetting van de bepalingen omtrent seksuele voorkeur, godsdienst of overtuiging, handicap en leeftijd was 2 december 2003. Voor de aanpassing van de nationale wetgeving aan de voorschriften omtrent handicaps en leeftijd konden de lidstaten om een verlenging van het tijdsbestek met maximaal drie jaar vragen.

Hoe staat het met de uitbreiding van de EU?

> Alle nieuwe lidstaten moeten de Europese voorschriften voor hun toetreding tot de Europese Unie in hun wetgeving overnemen.

Stelt de EU financiële middelen ter beschikking voor steunverlening aan projecten ter bestrijding van discriminatie?

> Voor het actieprogramma van de Gemeenschap, dat de periode 2001–2006 bestrijkt, staat een begroting van zo'n 100 miljoen euro ter beschikking. Het overkoepelende doel van dit programma is om op praktische wijze verandering te brengen in discriminerende houdingen en handelswijzen. Het programma bestaat uit drie prioritaire werkterreinen: uitbreiding van het aantal analyses van het verschijnsel discriminatie, steunverlening aan organisaties die discriminatie bestrijden en versterking van de aandacht voor discriminatie en voordelen van diversiteit. Van 2007 tot 2013 zal een nieuw financieringsprogramma, getiteld „VOORUITGANG", initiatieven op anti-discriminatiegebied blijven financieren.

Wat doet de EU om de discussie over diversiteit en discriminatie te bevorderen?

> In het kader van het actieprogramma van de Gemeenschap wordt er een grootscheepse informatiecampagne in alle lidstaten van de EU gehouden. In deze informatiecampagne wordt in nauwe samenwerking met de vakbonden, werkgeversorganisaties, niet-gouvernementele organisaties en nationale autoriteiten op de grote voordelen van diversiteit in de werkwereld en daarbuiten gewezen. Meer informatie over deze informatiecampagne is te vinden onder: http://www.stop-discrimination.info

Waarom is 2007 aangewezen als Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen?

> Gebaseerd op een voorstel van de Europese Commissie, is 2007 aangewezen als Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen. Het doel van dit Jaar is mensen informeren over hun rechten, diversiteit als voordeel voor de EU vieren en gelijke kansen voor iedereen bevorderen. Het Jaar zal activiteiten steunen in alle 25 lidstaten.

Waar vind ik meer informatie over het EU-beleid en programma's voor de bestrijding van discriminatie?

> Meer informatie is te vinden onder: http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination
U kunt ook een e-mail sturen naar: empl-antidiscrimination@cec.eu.int
U kunt zich op: http://www.nondiscrimination-eu.info aanmelden om op regelmatige basis nieuws per e-mail te ontvangen over het EU antidiscriminatiebeleid.



Peter Straub, Voorzitter van het Comité van de Regio's (www.cor.eu.int)

„Het CvdR verwerpt alle vormen van discriminatie en is er vast van overtuigd dat de strijd tegen discriminatie een kwestie is van verandering van houding en waarden. De verwerping van alle vormen van discriminatie is een essentiële voorwaarde voor de Europese Unie om zich te kunnen ontwikkelen tot een ruimte van vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid. Lokale en regionale autoriteiten hebben hierbij een belangrijke rol te vervullen aangezien zij op basisniveau opereren en in nauw contact staan met de gewone burger, waardoor zij meer kennis en inzicht betreffende meervoudige discriminatie kunnen verwerven. Het Comité van de Regio's heeft daarom een beroep gedaan op de lokale en regionale autoriteiten en andere informatieverstrekkers om volledig deel te nemen aan het Actieprogramma van de Gemeenschap om Discriminatie te bestrijden, omdat zij het beste in staat zijn om aan antidiscriminatie zaken bekendheid te geven."

De richtlijnen
in een oogopslag

De Richtlijn voor Rassengelijkheid [1]

> geeft invulling aan het beginsel van gelijke behandeling van mensen ongeacht hun ras of etnische afstamming;

> beschermt tegen discriminatie op het werk, bij scholingsmaatregelen, in het onderwijs, op het gebied van de sociale zekerheid, in de gezondheidszorg en bij de toegang tot goederen en diensten, inclusief huisvesting;

> bevat definities van directe en indirecte discriminatie, intimidatie en represailles;

> geeft slachtoffers van discriminatie het recht om naar de rechter te stappen of een bestuursrechtelijke procedure aan te spannen en voorziet in passende straffen voor diegenen die zich schuldig maken aan discriminatie;

> legt de bewijslast bij civiele zaken en bestuursrechtelijke procedures zowel bij diegene die een klacht indient als bij diegene die van discriminatie beschuldigd wordt;

> bepaalt dat er in iedere lidstaat een orgaan voor de bevordering van gelijke behandeling, dat onafhankelijke steun aan de slachtoffers van rassendiscriminatie verstrekt, moet worden opgericht.

De Richtlijn voor Gelijkheid in Werksituaties [2]

> geeft invulling aan het beginsel van gelijke behandeling op het werk en bij scholingsmaatregelen ongeacht godsdienst of geloof, seksuele voorkeur en leeftijd;

> bevat dezelfde bepalingen als de richtlijn voor gelijke behandeling van mensen ongeacht ras of etnische afstamming, waar het om de definitie van het begrip discriminatie, de verdediging van rechten en de bewijslast gaat;

> bepaalt dat de werkgever redelijke aanpassingen dient aan te brengen voor een gehandicapte die voor een bepaalde functie gekwalificeerd is;

> staat een klein aantal uitzonderingen toe op het beginsel van gelijke behandeling, bijvoorbeeld als de overtuigingen van religieuse organisaties op het spel staan of er specifieke programma's in het leven worden geroepen, die de integratie van jongere of oudere werknemers op de arbeidsmarkt bevorderen.

[1] Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 voor de gelijke behandeling van mensen ongeacht ras of etnische afstamming

[2] Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 voor gelijke behandeling op het werk

www.stop-discrimination.info

Uitgever

Europese Commissie
Directoraat Generaal
Werkgelegenheid en Sociale Zaken
1049 Brussel – België

Concept & ontwerp
MEDIA CONSULTA
International Holding AG
Wassergasse 3
10179 Berlijn – Duitsland
www.media-consulta.com

Druk
Druckhaus Schöneweide
Berlijn – Duitsland

Herziene editie 2005
ISBN 92-79-00692-4

KE-72-05-580-NL-C

